

	<h1 style="text-align: center;">全国センター通信</h1>	<p>働くもののいのちと健康を守る全国センター 発行責任者：岩橋 祐治 〒113-0034 東京都文京区湯島2-4-4 平和と労働センター・全労連会館6階 Tel (03) 5842 - 5601 年額1,500円 (送料込、会員は会費に含む)</p> 
---	---	--

新型コロナウイルス感染症と職場の労働安全衛生活動

—産業医・労働安全衛生コンサルタント 阿部眞雄医師からの進言—

新型コロナ感染症は、職場での、長期的な感染対策・メンタルヘルス対策を必要としています。労安活動の留意点を産業医の阿部眞雄先生に聞きました。

【三つの感染】

事業場における新型コロナウイルス感染症対策は、3つの感染対策が基本となります。ウイルスによる生物的感染、不安や恐怖が広がる心理的感染、不安や恐怖による差別や非難の応酬という社会的感染です。3つの感染の連鎖の広がりやインフォデミックと呼ばれます。不適切な情報の氾濫という意味で、インフォデミックは公衆衛生対策を根底から揺るがします。感染症予防の基本的な知識を啓発すること、自分と家族を守る衛生行動を取るための機会と資源を労安で考える必要があります。

【いのちと健康の継続計画】

対策には3つの基盤があります。BCP（事業継続計画）、LCP（生活継続計画）、CCP（コミュニティ継続計画）の3つです。働くものへの支援として、LCPが重要ですし、それを支えるコミュニティの再構築すなわちCCPがあってこそLCPが可能であり、それらを基盤してBCPが可能となります。BCPが先行すると、労働者がより大きな被害を受けます。失職・解雇、減収、病気、メンタルヘルス不調、自死の増加です。BCPで事業が残っても労働者は救われず、LCPの無いBCPは、健康に働く人がいなくなり、生産効率を低下させます。しかし、資本だけ生き残ろうとする為、働く人とその生活の切り捨てが横行することになります。労安活動では、労働者のLCPやCCPの実態を明らかにし、議論していくことが大切です。働く人の実感的な苦しさや悩みを拾い上げることは労組の大切な機能と考えます。

【普段からの健康管理が役に立つ】

働く人々の健康、特にコロナウイルスの罹患と発

症、重症化防止が労安活動の役割にもなります。新型コロナウイルスの罹患と重症化の予防が大切です。

上司もしくは会社の人事総務が、労働者の健康状況について産業医から助言を受け、理解していれば、新型コロナウイルス感染に関して重症化リスクを見積もることが可能で、対策を立てることができます。事態の悪化時に、全ての労働者のリスクを検討することは、遅い対策になります。慌てずに、普段からの労安活動に基づく、糖尿病や高血圧など感染ハイリスク者への配慮など、通常の健康管理が役に立ちます。



【いのちと健康を守るLCP】

BCPは事業継続のためなので、労働者の健康管理については、不十分な場合があります。家庭か仕事場か境の曖昧な在宅労働では、健康管理が適切に行われない場合があります。労働者のいのちと健康を守るための健康計画も必要です。その計画が、生活・生命・健康を守るプラン、ライフ・コンティニューティ・プラン（LCP）です。在宅労働は、労働と生活が曖昧な環境での労働ですから、BCPとLC
 (2頁に続く)

Pを同等に考えることが必要です。感染状況の変化により、労働者のLCPも変化するため、労安活動で情報の収集と対策提案を行なっていかななくてはなりません。会社は個人の生活に関するセンサーは持っておらず、労安活動で、労働者の声を拾い上げ、共通した課題について話し合うことができる、労働者が参加している労働安全衛生委員会のメンバーがそのセンサーになることができます。緊急時においても、労安活動は途絶え無いようにしましょう。

【ストレスを上手に対処する】

個人だけでは対処できない大きなストレスの波にどのような対処したら良いでしょうか。急激な変化による心や体、行動の不適切な状態に陥らないようにする、一人ひとりができる「こころの救急箱」について啓発することも必要です。

逃げられない不安の中に閉じ込められ、行動を抑制され、自己を否定される中では、メンタルヘルス不調に誰でもがなりえます。その中でも、毎日の生活の中に良き価値を見つけ守り、ユーモアを持って、他者と接することで、乗り越えることが可能となります。コロナパンニックの終息はまだ先のようにですが、アフターコロナ、コロナパンニックの終息後に、人々の心の中に、トラウマが残ることは確実です。乗り切ることだけではなく、その後も見据えた善き心の構えを積み立てていくことも大事です。

【働き方激変】

在宅勤務、テレワーク、リモート会議などの導入は急激な働き方の変化を生み出しました。準備なく強制された変化は様々な歪を生みます。

在宅勤務は、通勤時間、面倒な人間関係から離れることができ、嬉しい面もありますが、続くと、同僚や上司だけではなく、家族ともギクシャクしてきます。

急な在宅勤務では、リモートできる通信環境や執

務環境はなく、能率は低下、肩や腰、目の疲れが増加します。食事も仕事も家の中、感染防止で外出もせずでは運動不足とともに閉じ込められ感が増します。

在宅勤務に必要な環境整備は、通信環境だけではなく、作業環境についても考慮しましょう。働き方の激変による健康への影響が最小限になるよう労安活動で話し合うことが必要です。

【在宅勤務は孤独と孤立を生む】

孤独感や孤立感は、人と離れていることにネガティブな感情が含まれている寂しさであり、メンタルヘルス不調の温床です。また、在宅労働は、メリハリをつけるという意思がないと、漫然と一日中使にくい机や椅子に縛り付けられ、心身ともに拘束され、メンタルヘルス不調の土壌になります。

ネット会議では、必要最低限の機械的コミュニケーションに追われ、上司や同僚などとのリレーション（人間的関係性）は失われていきます。在宅労働では、善きリレーションを生み出す仕組み・工夫が必要です。ウェブやネットによる会議では、参加者それぞれが、自分をアピールする時間も用意することがあると良いと考えられます。

【災害時なら尚更、労安活動の基本が重要】

労働者の側からの印象や意見を話し合うことで、感染拡大防止のより適正な対応が可能ですが、また、労安活動の健康啓発活動により、インフォデミックを防ぎ、不安や恐怖という第二の感染を防ぎましょう。コロナ罹患者や健康弱者を守り、第三の感染を防ぎましょう。マナーやエチケットを守らない人は、周囲に恐怖を撒き散らしています。マナーは明示し、守らない人に、「マナー警察」のような強圧的な態度で接しないよう気を付けましょう。

病気にかからない対策、病気により健康不安に陥らない対策、健康弱者を糾弾・差別・排除しない工夫は、日頃の労安活動で培われます。